

**АЛЕКСАНДРОВА В.А.**, ст. преп., каф. ЭАиУ, НТУ «ХПИ»  
**АНТОНЕНКО Я.С.**, студентка, НТУ «ХПИ»

## **НЕСТАНДАРТНЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ КАК ПРИМЕР УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДХОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Каждое руководство стремится к созданию работоспособной и эффективной команды, которая сможет воплотить все поставленные задачи и достигнуть максимальной производительности. Существует множество способов мотивации работников, но помимо традиционных методов в мировую практику внедряются новые, которые помогут каждому сотруднику почувствовать свою значимость в компании, и улучшить свою работу. Актуальность данного вопроса заключается в том, чтобы подать пример работодателю, как мотивировать персонал нетривиальными методами.

Целью исследования является изучение методов мотивации персонала.

Один из важнейших аспектов управления персоналом – это психологическая мотивация, которая представляет собой присущую человеку совокупность побудительных сил (потребностей, интересов, намерений, побуждений и т.д.), связанных с его трудовой деятельностью [1]. И чем более креативный метод мотивации, тем лучше он воспринимается персоналом, поэтому мудрый руководитель должен проявить всю свою фантазию, чтобы стимулировать работника к труду. Источником вдохновения может послужить японский пример – предоставление выходных женщинам в дни распродаж и мужчинам в дни важных игр футбольной или хоккейной сборной. Несомненно, с точки зрения производства это влечет за собой ряд убытков, но как показывает практика, это возмещается вдвойне в последующей работе воодушевленных рабочих [2]. А вот российская компания «Седьмой континент» ввела премию не болеющим сотрудникам, чтобы уменьшить количество потерянных из-за болезни человеко-часов, и каждый последующий год без больничных увеличивает размер этой суммы [3]. Отличным примером является компания «Ford», которая платит своей ремонтной бригаде заработную плату только тогда, когда они отдыхают, поэтому они стремятся сделать свою работу быстро и

качественно. По всему миру многие коллективы встречаются во внерабочее время и проводят вместе свой досуг, что повышает командный дух и стимулирует к работе.

В Украине многие крупные предприятия имеют на балансе детские сады, где проводят свое время дети сотрудников. Как результат, родители не беспокоятся о них, что позволяет персоналу лишний раз не отвлекаться от работы и повысить свою производительность. Необычным примером мотивации на украинских предприятиях может поделиться компания «ВВН». Предприятие ввело правило «Черепашка forever»: сотрудник с наихудшими показателями работы должен последующий месяц помимо своих должностных обязанностей ухаживать за черепахой [4]. Животное является символом неудовлетворительных показателей, что стимулирует выполнять свою работу более качественно.

Время лишь денежной мотивации уходит в прошлое, поэтому нужно суметь найти подходы к персоналу, чтобы обеспечить предприятие высокой производительностью труда. А творческий подход к стимулированию вдохновляет и объединяет коллектив, и в результате сокращается текучесть кадров и укрепляется корпоративный дух. Главная задача мотивации – дать почувствовать каждому сотруднику свою значимость в компании, ведь вдохновленный работник – залог процветания бизнеса.

#### **Список литературы:**

1. Психологические основы мотивации персонала [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://myakushkin.ru/ru/partnery/psixologicheskie-osnovy-motivaczii-personalauchebnoe-posobie>
2. Методы и способы мотивации персонала [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://kladvsebe.ru/biznes/metodi-motivacii-sotrudnikov.html>
3. Большие оригиналы: нестандартные виды мотивации персонала в России [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://hr-portal.ru/blog/bolshie-originaly-nestandartnye-vidy-motivacii-personala-v-rossii>
4. Нестандартная мотивация [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://hrliga.com/index.php?id=3332&module=news&op=view>